

TOP 3.4.4 Studie „Technik und Migration – Zur Situation von berufstätigen Studierenden an der FH Technikum Wien“

Die Arbeiterkammer Wien (AK) hat in Kooperation mit der FH Technikum Wien (FHTW) im Jahr 2015 eine qualitative Studie in Auftrag gegeben, um die Arbeits-, Lebens- und Studiensituation von **Studierenden mit Migrationsbiografien** in den berufsbegleitenden Bachelor- und Masterstudiengängen der FHTW zu analysieren. Die Studie wurde unter der Leitung von Frau Prof. Sprung (Universität Graz) durchgeführt.

Das Ziel des Projektes bestand in der Generierung von Wissen über die Lebenslagen der Zielgruppe. Die Ergebnisse sollen als Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung von Potenzialen und Chancengleichheit bzw. für weiterführende Studien dienen. Im Mittelpunkt der Untersuchung standen die besonderen (migrations- und herkunftsbedingten) Potenziale der Studierenden bzw. deren Nutzung (im Rahmen der FH sowie am Arbeitsmarkt), aber auch die Frage nach etwaigen Problemstellungen angesichts der Vereinbarkeit von Studium und Beruf oder aufgrund von Diskriminierungserfahrungen.

Es wurden 13 qualitative problemzentrierte Interviews mit Studierenden aus mehreren berufsbegleitenden Bachelor- und Masterstudiengängen der FH Technikum Wien geführt, die einen wertvollen Einblick in die verschiedenen Lebenslagen der Betroffenen gaben.

Die Fragen zielten auf Potenziale der Migrationsbiografie und deren Nutzung in Studium und Beruf ebenso ab wie auf etwaige Problemstellungen. Die fünf weiblichen und acht männlichen RespondentInnen waren im Alter zwischen 22 und 38 Jahren, kamen sowohl aus EU-Ländern (Ost- und Südosteuropa) als auch aus Drittstaaten und wiesen unterschiedliche Merkmale in Bezug auf familiäre Hintergründe, die Aufenthaltsdauer in Österreich oder den Rechtsstatus auf.

Die Ergebnisse der Studie zeigen Handlungsfelder für erfolgreiche (Weiter-)Bildungsbiographien von berufstätigen KollegInnen mit Migrationshintergrund in technischen Studien auf:

- Um Potenziale, die mit einer Migrationsbiografie verbunden sind, zu fördern und in konkrete (verwertbare) Kompetenzen zu übersetzen, bedarf es einer Bewusstseins- und Reflexionsarbeit in den Institutionen ebenso wie für die Studierenden selbst (z.B. durch geeignete Formate in Lehre oder Weiterbildung, durch positive Signale im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit, etc.).
- Studierende brauchen die konkrete Erfahrung, dass ihre Fähigkeiten sinnvoll einsetzbar sind. Ängste vor Diskriminierung sind dabei hemmend. Hilfreich für die Förderung von Potenzialen können Role-Models, eine gelebte „Normalität“ von Diversität/Internationalität, die Schaffung von konkreten Erfahrungsmöglichkeiten sowie ein entschlossenes Auftreten der Institution gegen jegliche Form von Diskriminierung sein. Dabei sollte das Thema nicht auf zwischenmenschliche Interaktion beschränkt gesehen, sondern insbesondere auf institutionelle Diskriminierung geachtet werden.
- Diversität und Antidiskriminierung zu verankern, stellt einerseits eine Top-Down-Aufgabe dar, es bedarf zugleich geeigneter Maßnahmen, um die Akzeptanz und das Commitment der MitarbeiterInnen zu erlangen.
- Eine Diversity-Strategie muss Überlegungen beinhalten, wie migrationsbiografische Erfahrungen anerkannt werden können, ohne dass dies zu Pauschalisierung oder Etikettierung führt.
- Es gilt weitere Differenzmerkmale (wie Gender, sozioökonomischer Status) zu berücksichtigen, ohne jedoch den Blick auf Spezifika einzelner Ungleichheitsverhältnisse zu vernachlässigen.

Bereich Bildung, Kultur, Konsumenten, Wien – Aschauer-Nagl

Die öffentliche Präsentation der Studie ist für den 28.10.2015 an der FH Technikum Wien geplant.
Für diesen Termin wird seitens der AK eine gedruckte Kurzfassung der Studie vorbereitet.
Bei der Podiumsdiskussion, bei der die Ergebnisse der Studie sowie die Ableitungen für die Gestaltung
berufsbegleitender Studien unter der Moderation von Karin Bauer (der STANDARD) diskutiert werden.